

**МЕХОВИЧ С.А.**, д.е.н., проф., «НТУ «ХПІ»

**СИРОМ'ЯТНИКОВА О.В.**, ст. викл., «НТУ «ХПІ»

**ГРИЦЕНКО Н.А.**, студент, «НТУ «ХПІ»

## **УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Для стійкого функціонування та розвитку будівельних підприємств все більшого значення набувають питання підвищення ефективності використання ресурсів і управління витратами. Будівництво об'єктів передбачає його багаторічне подальше функціонування. В сучасних умовах життєвий цикл будівництва характеризується своєю тривалістю, що значно ускладнює оцінку доцільності та ефективності витрат ресурсів.

Персонал будівельного підприємства є одним із основних для діяльності підприємства видом ресурсу, від якого залежить ефективність використання інших ресурсів і фінансові результати діяльності підприємства загалом. Особливість трудових ресурсів будівельного підприємства полягає в тому, що за рахунок удосконалення системи оплати праці, зміни обсягу і структури витрат на оплату праці можна суттєво підвищити продуктивність діяльності працівників.

На більшості будівельних підприємств застосовуються різні види відрядної форми оплати праці, таким чином головною мотивацією до підвищення ефективності діяльності працівника є залежність рівня оплати праці від результатів діяльності підприємства. Необхідність залежності рівня оплати праці від результатів діяльності підприємства є однією з умов виконання оплатою праці своєї стимулюючої функції [1].

Витрати на оплату праці – це сукупність витрат підприємства, які спрямовані на матеріальну винагороду персоналу за роботу, забезпечують можливість відтворення їх фізичних та інтелектуальних здібностей та заохочують працівників до підвищення ефективності своєї діяльності. Слід відзначити, що витрати на оплату праці належать до витрат, які мають певну гнучкість, що надає можливість регулювати їх розмір в залежності від стадії життєвого циклу та фінансового стану підприємства. При цьому варто підкреслити, що витрати на оплату

праці персоналу включають не лише фонд оплати праці, а й нарахування на нього, які сплачуються до соціальних фондів, компенсаційні виплати, тощо [2].

Головна проблема управління витратами на оплату праці полягає в тому, що мінімізація будь-яких витрат, перш за все, дає змогу збільшити прибутковість суб'єкта господарювання. В той же час, надмірне скорочення витрат на оплату праці може призвести до негативних наслідків – послаблення мотивації працівників, зниження трудової дисципліни, продуктивності праці та, як наслідок, призводить до плинності кадрів. Таким чином, основна задача управління витратами на оплату праці полягає у тому, що необхідно знайти їх оптимальний рівень, який буде забезпечувати і прибутковість суб'єкта господарювання, і достатню мотивацію його працівників.

Управління витратами на оплату праці – це діяльність, яка спрямована як на досягнення мети діяльності підприємства, так і на підвищення ефективності витрат на оплату праці. Метою діяльності будівельних підприємств є зростання фінансових результатів, рентабельності, ринкової вартості компанії, конкурентоспроможність та стабільність займаних ним позицій на ринку.

В процесі оптимізації структури та обсягу витрат на оплату праці доречно змінити для деяких структурних підрозділів підприємства тарифну систему оплати праці на безтарифну, що стане запорукою підвищення мотивації як робітників, так і адміністративного персоналу.

#### **Список літератури:**

**1.** Сукач О.О. Управління витратами на оплату праці підприємств машинобудування : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 . Одеса, 2016. 235 с.

**2.** Складанна К.І. Методи удосконалення організації оплати праці на підприємствах [Текст] : автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. екон. наук : [спец.] 08.00.04 "Економіка та упр. п-вами (за видами екон. діяльн.)" / Складанна Катерина Ігорівна ; Класичний приватний ун-т. - Запоріжжя, 2017. - 21 с.